

สถานการณ์ Healthy Workplace Happy for Life และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ของศูนย์ห้องปฏิบัติการกรมอนามัย

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กรมอนามัยมุ่งเน้นให้แต่ละหน่วยงานดำเนินการตามนโยบายสถานที่ทำงานตามเกณฑ์สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) และใช้เกณฑ์การดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน เป็นเกณฑ์ประเมินคุณภาพองค์กรแห่งความสุข

การสร้างสุขในองค์กร หมายถึง การดำเนินงานภายในองค์กรมุ่งเน้นการเสริมสร้างบุคลากรให้มีทั้งสุขภาพที่ดีและมีความสุขในการทำงาน โดยอาศัยหลักการ ๓ ประการคือ ๑) คนทำงานมีความสุข (Happy People) การจัดสมดุลชีวิตในการทำงานได้อย่างมีอาชีพ มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและผู้อื่น ๒) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Workplace) ที่ทำงานมีความปลอดภัย ดูแลความสุขในการทำงานของบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกัน และมีการพัฒนาร่วมกัน และ ๓) การทำงานเป็นทีม (Happy Teamwork)

เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ ศูนย์ห้องปฏิบัติการกรมอนามัย ได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) กรมอนามัย เพื่อทราบประกาศนโยบายฯ กรอบแนวทางการดำเนินงาน แผนการดำเนินงานและกิจกรรมเพื่อพัฒนากฎหมายตามแนวทางการดำเนินงาน และได้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการของกรมอนามัย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

จากนโยบายของกรมอนามัย นำมาสู่ **นโยบายของศูนย์ห้องปฏิบัติการกรมอนามัย** ดังนี้

๑. ให้หน่วยงานดำเนินการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) โดยให้ถือเป็นนโยบายสำคัญของหน่วยงาน

๒. ให้ถือว่าการพัฒนาสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ น่าทำงาน เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรทุกคน ซึ่งต้องทำอย่างต่อเนื่องและจริงจัง จนเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

๓. บุคลากรทุกคนมีความตระหนักถึงการส่งเสริมสุขภาพและการพัฒนามนุษย์สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานและร่วมกันพัฒนาหน่วยงานเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับภาคีเครือข่าย

๔. ศูนย์ห้องปฏิบัติการกรมอนามัยถือว่าบุคลากรทุกคน ทุกระดับ ที่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ น่าทำงาน เป็นผู้ที่มีส่วนร่วมและช่วยกัน

เมื่อศูนย์ห้องปฏิบัติการมีการกำหนดนโยบายโดยท่านผู้อำนวยการศูนย์ห้องปฏิบัติการกรมอนามัย และได้เข้าร่วมเป็นกรรมการของกรมอนามัย และจัดตั้งคณะกรรมการภายในหน่วยงาน และมีการประชุมเพื่อประกาศนโยบายและวัฒนธรรมองค์กร มีการประชุมคณะกรรมการภายในหน่วยงาน เพื่อวางแผนการตรวจประเมินตนเองและกำหนดแผนปฏิบัติการ กิจกรรม และระยะเวลาในการดำเนินงานตามกิจกรรม

ข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์เพื่อกำหนดมาตรการ แผนปฏิบัติการ และประเด็นความรู้ เพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับการพัฒนาตามแนวทาง HWP และการเสริมสร้างความผูกพันในหน่วยงาน

๑. **ข้อมูลการสำรวจความสมดุลชีวิตและความผูกพัน แบบวัดความสมดุลในชีวิตและการทำงาน** โดยทำการสำรวจแบบประเมินออนไลน์ เมื่อวันที่ ๒๒ - ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ โดยกลุ่มเป้าหมายผู้ตอบแบบสำรวจฯ บุคลากรของหน่วยงานดังนี้ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวง (ไม่มี) และลูกจ้างประจำ จากการสำรวจสรุปข้อมูลได้ดังนี้ **ข้อมูลส่วนบุคคล** จำนวนผู้ตอบ ๒๓ คน แบ่งเป็นเพศหญิง ๑๘ คน เพศชาย ๕ คน อายุเฉลี่ย ๓๗ ปี อายุการปฏิบัติราชการ ไม่ถึง ๑ ปี จำนวน ๒ คน, ๑ - ๕ ปี จำนวน

๑๐ คน, ๖ - ๑๐ ปี จำนวน ๒ คน, ๑๑ - ๑๕ ปี จำนวน ๔ คน และมากกว่า ๑๕ ปี จำนวน ๕ คน
วุฒิการศึกษาสูงสุด ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑ คน, ปริญญาตรี จำนวน ๑๘ คน และปริญญาโท จำนวน ๔ คน,
ประเภทบุคลากร พนักงานราชการ จำนวน ๙ คน ข้าราชการ ๑๓ คน และลูกจ้างประจำ ๑ คน จากการ
วิเคราะห์ข้อมูลการสำรวจสรุปการประเมินคะแนนในแต่ละองค์ประกอบได้ ดังนี้

- องค์ประกอบที่ ๑ การก้าวก้าวของชีวิตส่วนตัวต่อการทำงาน พิจารณาได้จากคะแนนข้อ ๑ - ๔ หากคะแนนสูงแสดงว่าเรื่องในชีวิตส่วนตัวเข้าไปก้าวก้าวต่อการทำงานสูง

โดยคะแนนเฉลี่ยในระดับองค์กรขององค์ประกอบที่ ๑ อยู่ที่ ๑.๘๑ แสดงว่าเรื่องในชีวิตส่วนตัวของบุคลากร
ศูนย์ห้องปฏิบัติการได้เข้าไปก้าวก้าวต่อการทำงานในระดับ ต่ำ

- องค์ประกอบที่ ๒ การก้าวก้าวของงานต่อชีวิตส่วนตัว พิจารณาได้จากคะแนนข้อ ๕ - ๘ หากคะแนน
สูงแสดงว่าการทำงานเข้าไปก้าวก้าวต่อชีวิตส่วนตัวสูง

โดยคะแนนเฉลี่ยในระดับองค์กรขององค์ประกอบที่ ๒ อยู่ที่ ๒.๒๗ แสดงว่าภาระการทำงานของบุคลากรศูนย์
ห้องปฏิบัติการได้เข้าไปก้าวก้าวต่อชีวิตส่วนตัวของบุคลากรในระดับ ต่ำ

- องค์ประกอบที่ ๓ การทำงานส่งเสริมชีวิตส่วนตัว พิจารณาได้จากคะแนนข้อ ๙ - ๑๒ หากคะแนนสูง
แสดงว่าการทำงานสามารถส่งเสริมชีวิตส่วนตัว ได้เป็นอย่างดี

โดยคะแนนเฉลี่ยในระดับองค์กรขององค์ประกอบที่ ๓ อยู่ที่ ๓.๕๕ แสดงว่าการทำงานของบุคลากรศูนย์
ห้องปฏิบัติการได้เข้าไปมีผลส่งเสริมชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับ ปานกลาง

- องค์ประกอบที่ ๔ ชีวิตส่วนตัวส่งเสริมการทำงาน พิจารณาได้จากคะแนนข้อ ๑๓ - ๑๖ หากคะแนน
สูงแสดงว่าเรื่องส่วนตัวสามารถส่งเสริมการทำงาน ได้เป็นอย่างดี

โดยคะแนนเฉลี่ยในระดับองค์กรขององค์ประกอบที่ ๔ อยู่ที่ ๔.๒๓ แสดงว่าเรื่องในชีวิตส่วนตัวของบุคลากร
ศูนย์ห้องปฏิบัติการได้มีผลต่อการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานในระดับ สูง

สรุปผลการวิเคราะห์ จากคะแนนรวมของทั้งหน่วยงานในแต่ละองค์ประกอบทั้ง ๔ องค์ประกอบ รายละเอียดข้างต้น
บุคลากรของศูนย์ห้องปฏิบัติการมีความสมดุลในชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับดี แต่จะเห็นได้ว่าคะแนน
องค์ประกอบที่ ๓ การทำงานส่งเสริมชีวิตส่วนตัวยังอยู่ในระดับปานกลาง เห็นควรวางแผนส่งเสริมให้ขึ้นไป
ในระดับสูงได้

๒. ข้อมูลการสำรวจวัดความผูกพันองค์กร

แบบทดสอบนี้ใช้วัดความผูกพันในองค์กรของบุคลากรศูนย์ห้องปฏิบัติการกรมอนามัย เป็น
รายบุคคลโดยวัดตามองค์ประกอบ ๘ ปัจจัย ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน ๓๔ ข้อ ซึ่งวัดเป็นความเป็นจริง
ตามความรู้สึก ๕ ระดับคือ

- | | | | |
|----------|-------------------------------|---------|----------------------|
| ๘๑ - ๑๐๐ | หมายถึง จริงอย่างที่สุด | ๖๑ - ๘๐ | หมายถึง ค่อนข้างจริง |
| ๔๑ - ๖๐ | หมายถึง จริงและไม่จริงพอๆ กัน | ๒๑ - ๔๐ | หมายถึง ไม่ค่อยจริง |
| ๑ - ๒๐ | หมายถึง ไม่จริงอย่างที่สุด | | |

ข้อ	คำถาม	ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น
ปัจจัยที่ ๑	ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร	๗๖.๖๓
๑	หน่วยงานที่สังกัดมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	๘๐.๔๓
๒	หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับ การทำงานให้สำเร็จ	๗๙.๓๔
๓	หน่วยงานมีนโยบายและทิศทางที่ชัดเจน	๘๑.๕๒
๔	หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี	๗๓.๙๑
๕	หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน	๗๑.๗๓

๖	หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง	๗๒.๘๒
ปัจจัยที่ ๒	ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ	๘๑.๑๕
๗	งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์	๘๔.๗๘
๘	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย	๘๒.๖๐
๙	งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	๘๓.๖๙
๑๐	งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่าน	๘๑.๕๒
๑๑	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	๗๗.๑๗
๑๒	ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ	๗๗.๑๗
ปัจจัยที่ ๓	ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร	๗๙.๘๙
๑๓	เพื่อนร่วมงาน มีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ	๘๐.๔๓
๑๔	เพื่อนร่วมงานมีจริยธรรม	๗๙.๓๔
ปัจจัยที่ ๔	ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง	๗๗.๓๙
๑๕	หัวหน้างานมีวุฒิภาวะทางอารมณ์	๖๘.๔๗
๑๖	หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ	๘๐.๔๓
๑๗	หัวหน้างานสั่งการโดยให้แนวทางที่ชัดเจน	๗๖.๐๘
๑๘	หัวหน้างานแนะนำและสอนงาน	๘๑.๕๒
๑๙	หัวหน้างานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดของท่าน	๘๐.๔๓
ปัจจัยที่ ๕	ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง	๘๓.๖๙
๒๐	ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีวิสัยทัศน์	๘๓.๖๙
๒๑	ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีคุณธรรม	๘๒.๖๐
๒๒	ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	๘๕.๘๖
๒๓	ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม	๘๒.๖๐
ปัจจัยที่ ๖	ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม	๗๘.๙๑
๒๔	ท่านไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ	๗๑.๗๓
๒๕	ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน	๘๖.๙๕
๒๖	ท่านมีความสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ	๘๒.๖๐
๒๗	ท่านไม่มีภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้	๗๖.๐๘
๒๘	ท่านมีโอกาสดำเนินกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ	๗๗.๑๗
ปัจจัยที่ ๗	ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน	๖๘.๑๑
๒๙	ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน	๗๓.๙๑
๓๐	ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน	๖๑.๙๕
๓๑	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	๖๘.๔๗
ปัจจัยที่ ๘	ความคิดเห็นในประเด็นอื่นๆ	๘๑.๑๕
๓๒	ท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด	๗๗.๑๗

๓๓	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	๘๓.๖๙
๓๔	ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ ทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และกิจกรรมอื่นๆ เช่น การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เวทีนวัตกรรม CSR ของส่วนราชการ ๕ ส เป็นต้น	๘๒.๖๐

โดยมีเกณฑ์ในการวัดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ดังนี้

ระดับคะแนน ๘๑-๑๐๐ หมายถึง ส่งผลต่อการเพิ่มระดับความผูกพันมากที่สุด

ระดับคะแนน ๖๑-๘๐ หมายถึง ส่งผลต่อการเพิ่มระดับความผูกพันมาก

ระดับคะแนน ๔๑-๖๐ หมายถึง ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

ระดับคะแนน ๒๑-๔๐ หมายถึง ส่งผลต่อการลดระดับความผูกพันมาก

ระดับคะแนน ๑-๒๐ หมายถึง ส่งผลต่อการลดระดับความผูกพันมากที่สุด

โดยผู้ประเมินสามารถพิจารณาระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรและสะท้อนถึงภาพรวมขององค์กร โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมของบุคคลนั้นๆ หรือค่าเฉลี่ยคะแนนรวมของทั้งองค์กร นอกจากนี้ยังสามารถประเมินคะแนนในแต่ละปัจจัยได้ ดังนี้

• **ปัจจัยที่ ๑ ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร** พิจารณาได้จากคะแนนข้อ ๑ - ๖ หาก คะแนนสูงแสดงว่าตัวองค์กรสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ หากได้น้อยแสดงว่าตัวองค์กรไม่สามารถส่งผลต่อความผูกพันได้ โดยคะแนนเฉลี่ยในระดับองค์กรของปัจจัยที่ ๑ อยู่ที่ ๗๖.๖๓ แสดงว่าปัจจัยด้านต่างๆของตัวองค์กรเองส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อตัวองค์กรในระดับ ส่งผลต่อการเพิ่มระดับความผูกพันมาก

• **ปัจจัยที่ ๒ ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ** พิจารณาได้จากคะแนนข้อ ๗-๑๒ หาก คะแนนสูงแสดงว่าภาระหน้าที่และงานที่สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ หากได้น้อยแสดงว่าภาระหน้าที่และงานที่ทำไม่สามารถส่งผลต่อความผูกพันได้

โดยคะแนนเฉลี่ยในระดับองค์กรของปัจจัยที่ ๒ อยู่ที่ ๘๑.๑๕ แสดงว่าปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อตัวองค์กรในระดับ ส่งผลต่อการเพิ่มระดับความผูกพันมากที่สุด

• **ปัจจัยที่ ๓ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร** พิจารณาได้จากคะแนนข้อ ๑๓-๑๔ หาก คะแนนสูงแสดงว่าผู้คน, สังคมในองค์กรสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ หากได้น้อยแสดงว่าผู้คน, สังคมในองค์กรไม่สามารถส่งผลต่อความผูกพันได้

โดยคะแนนเฉลี่ยในระดับองค์กรของปัจจัยที่ ๓ อยู่ที่ ๗๙.๘๙ แสดงว่าปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อตัวองค์กรในระดับ ส่งผลต่อการเพิ่มระดับความผูกพันมาก

• **ปัจจัยที่ ๔ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง** พิจารณาได้จากคะแนนข้อ ๑๕-๑๙ หาก คะแนนสูงแสดงว่าผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ หากได้น้อยแสดงว่าผู้บังคับบัญชาไม่สามารถส่งผลต่อความผูกพันได้

โดยคะแนนเฉลี่ยในระดับองค์กรของปัจจัยที่ ๔ อยู่ที่ ๗๗.๓๙ แสดงว่าปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรงส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อตัวองค์กรในระดับ ส่งผลต่อการเพิ่มระดับความผูกพันมาก

• **ปัจจัยที่ ๕ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง** พิจารณาได้จากคะแนนข้อ ๒๐-๒๓ หาก คะแนนสูงแสดงว่าผู้บริหารระดับสูงสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ หากได้น้อยแสดงว่าผู้บริหารระดับสูงไม่สามารถส่งผลต่อความผูกพันได้

โดยคะแนนเฉลี่ยในระดับองค์กรของปัจจัยที่ ๕ อยู่ที่ ๘๓.๖๙ แสดงว่าปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูงส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อตัวองค์กรในระดับ ส่งผลต่อการเพิ่มระดับความผูกพันมากที่สุด

• **ปัจจัยที่ ๖ ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม** พิจารณาได้จากคะแนนข้อ ๒๔-๒๘ หาก คะแนนสูงแสดงว่าสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อมสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ หากได้น้อยแสดงว่าสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อมไม่สามารถส่งผลต่อความผูกพันได้ โดยคะแนนเฉลี่ยในระดับองค์กรของปัจจัยที่ ๖ อยู่ที่ ๗๘.๙๑ แสดงว่าปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อมส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อตัวองค์กรในระดับ **ส่งผลต่อการเพิ่มระดับความผูกพันมาก**

• **ปัจจัยที่ ๗ ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน** พิจารณาได้จากคะแนนข้อ ๒๙-๓๑ หาก คะแนนสูงแสดงว่าผลตอบแทนสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ หากได้น้อยแสดงว่าผลตอบแทนไม่สามารถส่งผลต่อความผูกพันได้ โดยคะแนนเฉลี่ยในระดับองค์กรของปัจจัยที่ ๗ อยู่ที่ ๖๘.๑๑ แสดงว่าปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทนส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อตัวองค์กรในระดับ **ส่งผลต่อการเพิ่มระดับความผูกพันมาก**

• **ปัจจัยที่ ๘ ปัจจัยด้านความคิดเห็นในประเด็นอื่นๆ** พิจารณาได้จากคะแนนข้อ ๓๒-๓๔ หาก คะแนนสูงแสดงว่าความคิดเห็นด้านอื่นๆสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ หากได้น้อยแสดงว่าความคิดเห็นด้านอื่นๆไม่สามารถส่งผลต่อความผูกพันได้ โดยคะแนนเฉลี่ยในระดับองค์กรของปัจจัยที่ ๘ อยู่ที่ ๘๑.๑๕ แสดงว่าปัจจัยด้านความคิดเห็นในประเด็นอื่นๆส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อตัวองค์กรในระดับ **ส่งผลต่อการเพิ่มระดับความผูกพันมากที่สุด**

ดังนั้น ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ศูนย์ห้องปฏิบัติการกรมอนามัยนั้น ในการพิจารณาจากปัจจัยทั้ง ๘ ด้านแล้วมีคะแนนความผูกพันอยู่ที่ ๗๘.๓๖ แสดงถึง ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรอยู่ในระดับที่ **มาก** แสดงไปในทิศทางที่ดีซึ่งองค์กรสามารถนำการประเมินนี้ไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาในปัจจัยที่ได้ค่าเฉลี่ยที่ต่ำ เพื่อพัฒนาความผูกพันของบุคลากรให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

จึงกำหนดกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีความสมดุลในชีวิตและการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ดีขึ้น เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรด้านการทำงาน

เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพแก่ประชาชน และเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ที่ : ปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดี อำนวยความสะดวกให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม
สถานที่ทำงานถูกสุขลักษณะปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีบรรยากาศที่ดี สะดวกต่อการทำงาน	สถานที่ทำงานปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ตามเกณฑ์ของส่วนราชการ	- การปรับปรุง ซ่อมแซมสถานที่ทำงาน ให้เป็นไปตามเกณฑ์ HWP - กิจกรรม ๕ ส
อุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีเพียงพอ ทันสมัย ปลอดภัย	ความพึงพอใจของข้าราชการต่อสภาพแวดล้อม	จัดหา/ซ่อมแซมเครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ฯลฯ

๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรด้านส่วนตัว

เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

กลยุทธ์ : สร้างเสริมสุขภาพเพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม
บุคลากร มีความรู้ ความสามารถในการดูแลรักษาสุขภาพ	- จำนวนเจ้าหน้าที่ ที่มีความรู้และเข้าร่วมกิจกรรมดูแลสุขภาพฯ - จำนวนเจ้าหน้าที่ที่มีน้ำหนักเกิน หรือมีโรคประจำตัวลดลง	- จัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพเป็นประจำ - การจัดกิจกรรมส่งเสริมการมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี - การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลรักษาสุขภาพกาย สุขภาพจิต และทักษะการดำเนินชีวิต - การจัดให้มีการตรวจสุขภาพ

๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรด้านสังคม

เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความสามัคคี มีความรักและความภูมิใจในองค์กร

กลยุทธ์ : ส่วนราชการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละส่วนราชการ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม
- ส่วนราชการมีนโยบายและวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม	- ส่วนราชการมีนโยบายและดำเนินการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม - จำนวนบุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างและปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์และวัฒนธรรมองค์กร - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์และวัฒนธรรมองค์กร	- จัดกิจกรรมประกาศนโยบายและวัฒนธรรมองค์กร - การพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กร เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความเข้าใจ นโยบายและวัฒนธรรมองค์กร - การพัฒนาช่องทางการสื่อสารให้มีความหลากหลาย

แผนการดำเนินงานสถานที่ทำงาน น่ายู่ น่ายางาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของศูนย์ห้องปฏิบัติการกรมอนามัย

มิติ	กิจกรรมการดำเนินงาน	ระยะดำเนินการ (ตุลาคม 2563 - 30 กันยายน 2564)												ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
การสนับสนุนขององค์กรและ การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน	- คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน	↔												น.ส.สุดาพร ล่องแก้ว, น.ส.อาภัสรา แบ่งดี
	- ประกาศนโยบาย	↔												
	- ประชุมคณะทำงานประจำเดือน		←										→	
	- จัดทำแผนดำเนินงานสถานที่ทำงานน่ายู่		↔											
	- ประชุมติดตามการดำเนินงานประจำเดือน พร้อมเสนอแนวทางแก้ไข		←										→	
	- ประกาศวัฒนธรรมองค์กรและประกาศเจตนารมณ์- ต่อต้านการทุจริตของศูนย์ห้องปฏิบัติการกรมอนามัย			↔										
	- ประเมินการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของ เจ้าหน้าที่ศูนย์ห้องปฏิบัติการ				↔									
	- จัดทำบอร์ดสื่อสารข้อมูลการส่งเสริมสุขภาพฯ			↔										
	- ประเมินความรอบรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพ- ของเจ้าหน้าที่ศูนย์ห้องปฏิบัติการ				↔									
	- จัดทำรายงานผลการดำเนินงานของ HWP รอบที่1				↔									
สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี และมีชีวิตชีวา สมดุลชีวิต	- กำหนดพื้นที่ของการปฏิบัติของแต่ละกลุ่มงาน		↔											นายยุทธศักดิ์ ทับผา
	- สะสาง สะอาด เป็นระเบียบ (ทุกวันศุกร์ก่อนกลับบ้าน)	←											→	
	- กิจกรรม 5ส ทั้งหน่วยงาน (ทุกสัปดาห์ที่4 ของเดือน)	↔			↔			↔				↔		
	- การควบคุมสัตว์และแมลงพาหะนำโรค : เติมหทรายอะเบทในจุดน้ำขังทุกสัปดาห์ที่4 ของเดือน	←											→	

มิติ	กิจกรรมการดำเนินงาน	ระยะดำเนินการ (ตุลาคม 2563 - 30 กันยายน 2564)												ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
	: วางกรงดักหนูทุกเดือน เดือนละ 1 ครั้ง : กำจัดเศษอาหารออกนอกอาคารทุกวัน													
เกณฑ์ความปลอดภัย	- จัดทำคู่มือความปลอดภัยของห้องปฏิบัติการ - จัดทำคู่มือการใช้เครื่อง/แผนการบำรุงรักษาเครื่องมือวิทยาศาสตร์ - ตรวจสอบและบำรุงรักษาระบบไฟฟ้าของอาคาร - ตรวจสอบอุปกรณ์ดับเพลิงให้พร้อมใช้งาน - ตรวจสอบความสว่างของไฟฟ้าภายในอาคาร - ดูแลรักษาระบบปรับอากาศ - กำจัดขยะอันตราย (สารเคมี หลอดฟลูออเรสเซนต์ ถ่านไฟฉายหรือแบตเตอรี่) - ใช้ระบบสัญญาณเตือนภัยและระบบการดับเพลิงภายในอาคาร			↔										นายสนธยา ภาศิฉาย, นายพิสิฐ วีรพันธ์
เกณฑ์มีชีวิตชีวา และสมดุลชีวิตระดับพื้นฐาน	- สำรวจความต้องการความรู้ด้านสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อม ของเจ้าหน้าที่ศูนย์ห้องปฏิบัติการใช้ Google form และการสื่อสารทางไลน์ - จัดทำข้อมูลองค์ความรู้ตามความต้องการของเจ้าหน้าที่ - ร้อยละ80ของเจ้าหน้าที่ศูนย์ห้องปฏิบัติการเข้าร่วม- กิจกรรมก้าวทำใจ ss3			↔										น.ส.ต้นสนีย์ ฤทธิ์เดช

มิติ	กิจกรรมการดำเนินงาน	ระยะดำเนินการ (ตุลาคม 2563 - 30 กันยายน 2564)												ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
เกณฑ์มีชีวิตชีวา และสมดุลชีวิต ระดับดี	- สำรวจความต้องการชมรมสร้างเสริมสุขภาพ-ของเจ้าหน้าที่ศูนย์ห้องปฏิบัติการ - จัดตั้งชมรมกีฬาและจัดทำคำสั่งมอบหมายกิจกรรม-ส่งเสริมสุขภาพฯ			↔										น.ส.พชรภรณ์ แก้วสำราญ, น.ส.อังคณา มีชัยชนะ
เกณฑ์มีชีวิตชีวา และสมดุลชีวิต ระดับดีมาก	- ยืดเหยียด 5-10 นาที/ 1 ครั้งต่อวัน - เล่นกีฬากลางแจ้งทุกวันจันทร์อย่างน้อยวันละ 30 นาที - รับประทานผักผลไม้หลังอาหารเที่ยงโดยใช้การสื่อสารทางไลน์ - กิจกรรมกินเลี้ยงปีใหม่ - มีการประเมินความเครียดของเจ้าหน้าที่ในองค์กร - อบรมให้ความรู้หญิงเจริญพันธุ์รับประทานวิตามิน-เสริมธาตุเหล็กและโฟลิกโดยใช้การสื่อสารทางไลน์ - ทดสอบสมรรถภาพทางกาย - มีการประเมินกิจกรรมภาวะโภชนาการ (BMI)	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	น.ส.หทัยรัตน์ เจียมทรัพย์, น.ส.ประไพ บัวไข

(นายชนชีพ พิระธรณิศร์)

นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านสาธารณสุข)

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการศูนย์ห้องปฏิบัติการกรมอนามัย

ผู้อนุมัติแผน